

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก

ด้วย นายสุรเดช ใจแปง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้เพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับบุคลากรภาครัฐ (TDGA E-learning) หลักสูตร ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) หมวดหมู่ ภาวะผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที ซึ่งหลักสูตรดังกล่าว จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Mindset) ของผู้นำให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบทโลก
- ๑.๒ เพื่อให้ผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ
- ๑.๓ เพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Decision Making)
- ๑.๔ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความคล่องตัว (Agile)
- ๑.๕ เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการคนและการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ในยุคที่มนุษย์ทำงานร่วมกับเทคโนโลยี

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชา

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) คือ ความสามารถในการนำทางองค์กรและบุคลากรให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โดยผสมผสานทักษะการบริหารคนเข้ากับทักษะทางเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมและขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนโดยแบ่งออกเป็นหัวข้อสำคัญ ดังนี้

๒.๑ กระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) คือ การนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ปรับเปลี่ยน “ทั้งระบบ” ของ องค์กร ไม่ใช่แค่เอาเครื่องมือใหม่มาใช้ แต่เป็นการปรับกระบวนการทำงาน รูปแบบธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร และประสบการณ์ลูกค้า เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค ดิจิทัล เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจ อาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างคุณค่าให้ลูกค้าและผู้บริโภคเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน ลดต้นทุน ตัดสินใจจากข้อมูล สร้างประสบการณ์ลูกค้าที่ดีขึ้น และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

๒.๒ องค์ประกอบสำคัญของ Digital Transformation

- ๑) Technology – AI, Cloud, Big Data, Automation
- ๒) People – การพัฒนาทักษะดิจิทัลของพนักงาน
- ๓) Process – ปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วและยืดหยุ่น
- ๔) Culture – เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

๒.๓ การทำ Digital Transformation ในหน่วยงานภาครัฐ Digital Transformation ของภาครัฐ คือ การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและบริการจากรูปแบบเดิมสู่ระบบดิจิทัล (Digital Government) โดยใช้เทคโนโลยี เช่น Cloud, AI, Big Data มาเพิ่ม ประสิทธิภาพ เน้นบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ลดขั้นตอน (Paperless) เพื่อให้บริการประชาชนแบบ รวดเร็วและเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric) ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๒.๔ องค์ประกอบสำคัญของ Digital Transformation ภาครัฐ:

๑) Data Governance (ธรรมาภิบาลข้อมูล): วางรากฐานข้อมูลภาครัฐให้ถูกต้อง ทันสมัย และแลกเปลี่ยนใช้งานร่วมกันได้

๒) Citizen-centric Services (บริการที่ 'ประชาชนเป็นศูนย์กลาง'): การให้บริการผ่านออนไลน์ (E-services) เช่น แอปฯ ทางรัฐ, การจองคิวออนไลน์, การยื่นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

๓) Digital ID (ระบบยืนยันตัวตนดิจิทัล): ใช้ยืนยันตัวตนเพื่อทำธุรกรรมภาครัฐได้อย่างปลอดภัย

๔) Smart Operation (การทำงานอัจฉริยะ): ปรับกระบวนการภายในเป็นรูปแบบดิจิทัล (Digitization) ทั้งหมด เพื่อความรวดเร็วและโปร่งใส

๕) Open Government (ภาครัฐเปิดเผยข้อมูล): ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้ง่ายเพื่อความโปร่งใส

๒.๕ แนวทางปฏิบัติในมุมมองของประเทศไทยการทำ digital transformation ของภาครัฐ แนวทาง ปฏิบัติการทำ Digital Transformation ของภาครัฐไทยตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เน้นเปลี่ยนผ่านสู่ "รัฐบาลดิจิทัล" ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นการบูรณา การข้อมูล เชื่อมโยงกัน (Interoperability) ปรับปรุงบริการให้เป็น One Stop Service ผ่านแพลตฟอร์มหลัก เช่น แอปฯ ทางรัฐ เสริมสร้างความปลอดภัยทางไซเบอร์ และพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

๒.๖ หลักปฏิบัติและยุทธศาสตร์สำคัญมีดังนี้:

๑) ยกระดับบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ (Citizen-centric Services): ปรับเปลี่ยนการ บริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงง่าย เช่น แอปพลิเคชัน "ทางรัฐ" และการบริการแบบ One Stop Service เพื่อลดการใช้เอกสารกระดาษ

๒) การเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐ (Data Integration): สร้างธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) และการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถ แลกเปลี่ยน และใช้ข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การเปิดเผยข้อมูล (Open Government Data): ส่งเสริมความโปร่งใสโดยการเปิดเผย ข้อมูลเปิดภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนและภาคเอกชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้

๔) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาบุคลากร (Digital Culture & Talent): ลงทุน ใน การฝึกอบรมทักษะดิจิทัลให้กับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ ปรับโครงสร้างการทำงานให้มีความยืดหยุ่น (Agile) และ สร้างบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง

๕) โครงสร้างพื้นฐานที่มั่นคงปลอดภัย (Security & Infrastructure): เสริมสร้างความ ปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Cybersecurity & Data Privacy) เป็นรากฐานสำคัญ

๖) การมีส่วนร่วมของภาคส่วนอื่น (Ecosystem Cooperation): ร่วมมือกับภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคมเพื่อนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาบริการ

๒.๗ ความหมายและความสำคัญ

นิยาม : การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและตัดสินใจ

เป้าหมาย : ขับเคลื่อนกระบวนการ Digital Transformation ให้สำเร็จ

ความต่าง : ผู้นำยุคเก่าเน้นควบคุม ผู้นำยุคใหม่เน้นปรับตัวและสร้างเครือข่าย

๒.๘ คุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

กล้าเสี่ยง : ยอมรับความล้มเหลวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ (Fail Fast, Learn Faster)

ยืดหยุ่น : พร้อมปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

เน้นข้อมูล : ใช้ Data-driven ในการตัดสินใจแทนความรู้สึกส่วนตัว

เปิดกว้าง : รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

๒.๙ ทักษะที่จำเป็น (Essential Skills)

Digital Literacy : ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี

Strategic Vision : การมองเห็นโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ จากเทคโนโลยีดิจิทัล

Agile Management : การบริหารงานแบบคล่องตัว รวดเร็ว ลดขั้นตอนซับซ้อน

Communication : การสื่อสารที่ชัดเจนผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์

๒.๑๐ บทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร

สร้างวัฒนธรรม : ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลาและการทดลองทำสิ่งใหม่

ลดช่องว่าง : เชื่อมโยงบุคลากรต่างวัย (Generations) ให้ทำงานร่วมกันได้

พัฒนาคน : Upskill และ Reskill พนักงานให้พร้อมรับมือระบบอัตโนมัติ

(AI/Automation)

รักษาความปลอดภัย : ตระหนักถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) และ
จริยธรรมข้อมูล

๒.๑๑ ความท้าทายของผู้นำ

แรงต่อต้าน : พนักงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและกลัวเทคโนโลยี

ความเร็ว : เทคโนโลยีเปลี่ยนเร็วจนรอบความคิดเดิมตามไม่ทัน

การรักษาคน : การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลสูง (Talent)

๓. ประโยชน์ที่ได้รับ

การเรียนรู้เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล มอบประโยชน์สำคัญในการพัฒนาทักษะรอบด้าน เพื่อให้เราสามารถนำพาตนเอง ทีมงาน และองค์กร ให้รอดพ้นและเติบโตได้ในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสรุปประโยชน์หลักออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๓.๑ ประโยชน์ต่อตนเอง (Individual)

ปรับเปลี่ยนมุมมอง : พัฒนา Digital Mindset ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมองเห็น
โอกาสใหม่ๆ

ตัดสินใจด้วยข้อมูล : พัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และตัดสินใจโดยใช้ Data-driven
แทนความรู้สึก

เพิ่มมูลค่าให้โปรไฟล์ : ยกระดับความเป็นมืออาชีพ กลายเป็นผู้นำที่ทันสมัยและเป็นที่
ต้องการของตลาดงานเรียนรู้ตลอดเวลา : ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้สิ่งใหม่ (Lifelong Learning) เพื่อไม่ให้ล้าหลัง
เทคโนโลยี

๓.๒ ประโยชน์ต่อการบริหารทีม (Team)

หลายกำแพงระหว่างวัย : รู้วิธีการบริหารและเชื่อมช่องว่างในการทำงานของคน
ต่าง Generation

ทำงานร่วมกันอย่างไร้รอยต่อ : บริหารจัดการทีมงานในรูปแบบ Remote หรือ Hybrid
Working ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สร้างพื้นที่ปลอดภัย : ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ทีมงานกล้าคิด กล้าทดลองสร้างนวัตกรรม โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว

ยกระดับทักษะทีม : สามารถวางแผนการ Upskill และ Reskill ให้ทีมงานเติบโตไปพร้อมกับเทคโนโลยี

๓.๓ ประโยชน์ต่อองค์กร (Organization)

เร่งการเปลี่ยนผ่าน : ขับเคลื่อนกระบวนการ Digital Transformation ขององค์กร ให้สำเร็จลุล่วง

เพิ่มความคล่องตัว : ปรับเปลี่ยนโครงสร้างและการทำงานให้ยืดหยุ่นและรวดเร็ว แบบ Agile

สร้างความได้เปรียบ : พัฒนาธุรกิจหรือบริการใหม่ๆ เพื่อก้าวข้ามคู่แข่งในตลาดดิจิทัล

ลดความเสี่ยง : เข้าใจแนวทางการจัดการความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) และการใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรม

๔. แนวทางการนำความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน การปรับกระบวนการทำงาน เปลี่ยนสู่ระบบดิจิทัล นำเครื่องมือเข้ามาลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน (เช่น การใช้ระบบอนุมัติออนไลน์ หรือ Cloud เอกสารร่วมกัน) เพื่อลดการใช้กระดาษและประหยัดเวลา ทำงานแบบยืดหยุ่น จัดตั้งทีมงานข้ามสายงาน ในโปรเจกต์สำคัญ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว อนุมัติงานไว และแก้ไขปัญหาได้ทันที ลดการประชุมที่ทับซ้อน เปลี่ยนมาใช้เครื่องมือบริหารงาน ในการอัปเดตสถานะงาน แทนการนัดประชุม

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ถ้ามี) ต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเท่าทัน กับเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตตลอดเวลา จนสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(นายสุรเดช ใจแปง)

เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน



(นางสาววันเพ็ญ หลวงกว้าง)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก